

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada *Driver* Grab di Kota Malang)**

**Disusun oleh:  
NURUL MAWADDAH YUNAS  
NIM. 165020201111047**

**SKRIPSI  
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Derajat Sarjana Manajemen**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

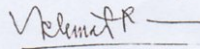
**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada *Driver Grab* di Kota Malang)**

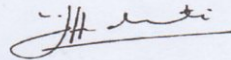
Yang disusun oleh:


Nama : Nurul Mawaddah Yunas  
NIM : 16502020111047  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 13 Maret 2020 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai skripsi.

1. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME., CPHR  
NIP. 19580529 198403 1 002  
(Dosen Pembimbing)
2. Lily Hendrasti Novadjaja  
NIP. 19551117 198493 2 001  
(Dosen Penguji 1)
3. Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM  
NIP. 19590726 198601 1 001  
(Dosen Penguji 2)







Malang, 20 Maret 2020  
Diketahui oleh,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen





Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP.  
NIP. 19601111 198601 2 001

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur dihaturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya untuk menyusun Laporan Kegiatan Kuliah Kerja Nyata dengan judul: “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada *Driver* Grab Kota Malang”

Disadari bahwa penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik karena dukungan dari banyak pihak. Oleh karenanya, dirasa perlu untuk menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, Bapak Yurmansyah dan Ibu Aslinda yang tidak berhenti memberikan dukungan dan doa serta kakak perempuan satu-satunya yang saya miliki Alfaizah Imanina Yunas yang selalu menghibur, mendukung dan mendoakan demi kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME. selaku Dosen Pembimbing dalam penelitian ini yang telah memberikan wawasan dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini hingga selesai.
3. Ibu Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM., CPHR selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran-saran dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Drs. Wahdiyat Moko, MM., CPHR. selaku Dosen Penguji II, yang telah memberikan saran-saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Nurkholis, SE., M.Bus.(Acc.), Ak., Ph.D. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
6. Ibu Dr. Sumiati., SE., MSi., CSRS. selaku Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

7. Ibu Dr. Siti Aisjah, CSRS. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
8. Seluruh dosen dan staff jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan banyak ilmu dan membimbing selama proses perkuliahan.
9. Teman dan sahabat yang selalu memberikan dukungan dan menjadi penghibur ketika mengalami demotivasi dalam penulisan skripsi ini, Tamara Qonita, Hendra, Kurnia Chantika, Ridho Damar, Afif Fauzan, Nonny, Naufal Alman, Windriya Dayita, Jihan Afifah, Dinda Pertiwi, Hadiatul Hidayah, Karina Aprilia dan juga teman-teman lainnya.
10. Teman-teman BPH HMJM selama 2 periode yang telah mengisi hari-hari saya selama berkecimpung di kegiatan organisasi.
11. Sahabat konco gilo dari masa SMP sampai sekarang yang selalu ada ketika mengalami keterpurukan.
12. Teman-teman penghuni Kos Putri Griya Lebak 2 yang telah menemani dan menjadi keluarga kecil selama di Malang.
13. Komunitas *Driver* Grab Malang yang bersedia membantu dalam memenuhi data yang saya butuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, namun telah memberikan banyak dukungan atas penyelesaian laporan ini.

Diyakini bahwa masih banyak sekali kekurangan pada penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, dengan senang hati akan menerima saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penulisan laporan ini bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang memerlukan

Malang, 20 Februari 2020

(Nurul Mawaddah Yunas)

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	2
1.1 Latar Belakang .....	2
1.1 Rumusan Masalah .....	2
1.2 Tujuan Penelitian .....	2
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	2
2.1 Penelitian Terdahulu .....	2
2.2 Landasan Teori.....	2
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i> (Penghargaan).....	2
2.2.2 Indikator Utama <i>Reward</i> .....	2
2.2.3 Jenis-jenis <i>reward</i> .....	2
2.2.4 Dampak Pemberian <i>Reward</i> Bagi Perusahaan.....	2

2.2.5 Pengertian <i>Punishment</i> (Hukuman) .....	2
2.2.6 Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i> .....	2
2.2.7 Indikator <i>Punishment</i> .....	2
2.2.8 Mekanisme dan Dampak Pemberian <i>Punishment</i> .....	2
2.2.9 Pengertian Kinerja Karyawan .....	2
2.2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja: .....	2
2.2.11 Indikator Kinerja .....	2
2.3 Kerangka Pikir Penelitian .....	2
2.4 Model Hipotesis .....	2
2.5 Hipotesis Penelitian.....	2
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	30
3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian .....	30
3.1.1 Jenis Penelitian.....	30
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	2
3.2.1 Populasi .....	2
3.2.2 Sampel.....	2
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	2
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	2

3.3.1 Sumber Data.....	2
1. Data Primer .....	2
2. Data Sekunder .....	2
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	2
1. Kuisisioner .....	2
2. Studi Literatur .....	2
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	2
3.3.1 Variabel Eksogen .....	2
3.3.2 Variabel Endogen.....	2
3.4 Skala Instrumen.....	40
3.5 Uji Instrumen Penelitian .....	2
3.5.1 Uji Validitas .....	2
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	2
3.6 Metode Analisis Data.....	2
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	2
3.6.2 Analisis Statistik Inferensial .....	2
1. Uji Asumsi Klasik.....	2
a. Uji Normalitas .....	2
b. Uji Heteroskedastisitas.....	2



c. Uji Multikolinearitas .....	2
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	2
a. Uji Koefisien Determinansi.....	2
3. Uji Hipotesis.....	2
a. (Uji F).....	2
b. Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	2
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	2
4.1.1 Sejarah.....	2
4.1.2 Fitur pada Grab .....	50
4.1.3 Visi Grab .....	2
4.1.4 Misi Grab .....	2
4.2 Karakteristik Responden .....	2
4.2.1 Usia Responden.....	2
4.2.2 Jenis Kelamin Responden .....	2
4.2.3 Pendidikan Responden.....	2
4.2.4 Lama Menjadi Driver.....	2
4.2.5 Pendapatan Responden.....	2
4.3 Gambaran Variabel Yang Diteliti .....	2

4.4 Uji Instrumen Penelitian .....	2
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	2
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	2
1. Persamaan Regresi .....	2
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	2
4.7 Uji Ketepatan Model .....	70
1. Uji Ketepatan Model (Uji F) .....	70
2. Uji Parsial (Uji t) .....	70
4.8 Pembahasan .....	2
<b>BAB VPENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan .....	2
5.2 Saran .....	2
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>2</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	9
<b>Tabel 3.1</b> Variabel, Indikator, Item.....	37
<b>Tabel 3.2</b> Skor Skala <i>Likert</i> .....	40
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Driver.....	52
<b>Tabel 4.5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	53
<b>Tabel 4.6</b> Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden.....	54
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Frekuensi Variabel <i>Reward</i> (X1).....	55
<b>Tabel 4.8</b> Distribusi Frekuensi Variabel <i>Punishment</i> (X2).....	56
<b>Tabel 4.9</b> Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	57
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas Variabel.....	60
<b>Tabel 4.11</b> Uji Reliabilitas Variabel.....	61
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Normalitas.....	63
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
<b>Tabel 4.14</b> Rekapitulasi Hasil Regresi.....	67
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Dominan.....	71

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1</b> Jenis-Jenis <i>Reward</i> .....	15
<b>Gambar 2.2</b> Kerangka Pikir.....	26
<b>Gambar 2.3</b> Kerangka Hipotesis.....	27
<b>Gambar 3.1</b> Indikator Variabel <i>Reward</i> .....	35
<b>Gambar 3.2</b> Indikator Variabel <i>Punishment</i> .....	36
<b>Gambar 3.3</b> Indikator Variabel Kinerja.....	37
<b>Gambar 4.1</b> P-P Plot.....	63
<b>Gambar 4.2</b> Uji Heteroskedastisitas.....	66

**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1</b> Kuesioner Penelitian ( <i>Offline</i> ).....	80
<b>Lampiran 2</b> Frekuensi Jawaban Responden.....	86
<b>Lampiran 3</b> Uji Validitas dan reliabilitas.....	96
<b>Lampiran 4</b> Asumsi Klasik.....	101
<b>Lampiran 5</b> Regresi Linear Berganda.....	104

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi pada Driver Grab di Kota Malang)**

**Oleh:**

**Nurul Mawaddah Yunas**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

[nurulyunas21@gmail.com](mailto:nurulyunas21@gmail.com)

**Dosen Pembimbing:**

**Prof. Dr. Achmad Sudiro SE., MM.**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang menjelaskan variabel dengan masalah dan fenomena yang ada. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden dengan penyebaran kuesioner *online*. Sampel responden terdiri dari driver-driver Grab. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan tahapan uji asumsi klasik, uji instrumen dan uji pengaruh simultan. Analisis linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dimana variabel yang satu bergantung pada variabel yang lain. Uji asumsi klasik menggunakan tiga uji, diantaranya uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolineritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *reward* yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

# **THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**(Study on Grab Drivers in Malang City)**

**By:**

**Nurul Mawaddah Yunas**

Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya

[nurulyunas21@gmail.com](mailto:nurulyunas21@gmail.com)

**Supervisor:**

**Prof. Dr. Achmad Sudiro SE., MM.**

Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya

## **ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the effect of reward and punishment on employee performance. This type of research is the descriptive research which explains the variables with the existing problem and phenomenon. This study used a sample of 100 respondents by distributing online questionnaires. The sample of respondents consisted of Grab drivers. The data analysis used in this study was multiple linear regression analysis methods with the stages of classical assumption test, instrument test and simultaneous influence test. Multiple linear analysis aims to determine the relationship of two or more variables, where one variable depends on the other variable. The classical assumption test using three tests, including the normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. The test results show that reward has a significant positive influence on employee performance. The higher the level of reward applied, the higher the employee's performance. Punishment has a significant positive influence on employee performance. Reward and punishment have a significant positive influence simultaneously on employee performance.

*Keywords: Reward, Punishment, Employee Performance*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang muncul tidak hanya terdapat pada bahan baku, modal, lingkungan kerja, dan produksi saja, tetapi juga menyangkut sumberdaya manusianya yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Sumberdaya manusia (SDM) berperan sebagai motor penggerak bagi organisasi. Sumberdaya manusia dianggap sebagai suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi yang harus dimaksimalkan fungsinya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semua yang dimiliki dari sumberdaya manusia berupa pengetahuan, ide, keahlian, energi, inovasi, dan komitmen mempunyai nilai-nilai ekonomis. Oleh karenanya, sumberdaya manusia dalam perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang maksimal agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

Persoalan yang muncul kemudian yaitu bagaimana organisasi menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang memuaskan. Kinerja yang memuaskan akan terlihat jika sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mempunyai profesionalitas dan kinerja yang bagus. Terbentuknya profesionalitas dan kinerja yang bagus tidak terlepas dari bagaimana perusahaan mampu mengelola dan memberikan penghargaan kepada karyawannya. Pada umumnya perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang



lebih baik dan efektif. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sendiri merupakan faktor penting agar mampu bertahan dengan pergerakan organisasi yang dinamis. Jansen (2001:64) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan fokus utama dalam perusahaan. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sedangkan kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak diselesaikan (Nawawi, 2006:63). Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah maka akan berdampak juga pada organisasi, sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka secara keseluruhan performa dari organisasi juga akan mengalami peningkatan.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan harusnya mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal ini berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memperhatikan apa yang mereka butuhkan. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor

motivasi. Faktor kemampuan berhubungan dengan *skill* yang dimiliki masing-masing karyawan, sedangkan untuk faktor motivasi bisa berasal dari dalam dan luar diri karyawan yang selanjutnya disebut motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu kinerja yang optimal, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat salah satunya adalah melalui pemberian *reward* dan *punishment* (Rosyidah, 2018). Kedua variabel ini saling bertolak belakang namun memiliki keterkaitan dalam penerapannya. Pemberian *reward* dan *punishment* tidak bisa dilakukan hanya dengan dasar suka atau tidak suka. Perusahaan harus adil dalam menerapkan keduanya dikarenakan akan timbul kecemburuan sosial diantara karyawan yang akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Pemberian *reward* dilakukan sebagai bentuk penghargaan bagi seorang pegawai pada saat hasil kerja pegawai tersebut telah memenuhi bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan atau *reward* dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri dkk, 2013). *Reward* diberikan sebagai pendorong agar para karyawan menghasilkan produktivitas yang tinggi yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Perusahaan atau organisasi menjadikan *reward* sebagai metode yang digunakan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan

kinerja dan prestasi kerja. Oleh karenanya, perusahaan atau organisasi harus bijak dalam membuat keputusan terkait karyawan yang patut diberikan penghargaan dan tentunya harus selaras dengan pencapaian kinerja dari karyawan tersebut.

Pemberian *punishment* dilakukan jika seorang karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Punishment* atau hukuman pada dasarnya bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan agar karyawan tersebut tidak mengulangi perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:68) *punishment* adalah sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. *Punishment* pada dasarnya diberikan untuk memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak melakukan hal diluar dari ketentuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan teknologi, bermunculan *startup* diberbagai bidang mulai dari platform jual beli secara *online*, belajar secara *online*, hingga jasa transportasi *online* yang salah satunya adalah Grab. Perubahan dunia bisnis yang sangat dinamis yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi menuntut perusahaan juga selalu berkembang tak terkecuali perusahaan transportasi. Perkembangan teknologi menimbulkan perubahan paradigma perusahaan transportasi berbasis tradisional menjadi perusahaan transportasi berbasis online. Transportasi online adalah transportasi

yang memanfaatkan aplikasi sebagai media pemesanan untuk mempermudah konsumen dalam memenuhi kebutuhan dalam bidang transportasi.

Salah satu perusahaan transportasi berbasis online di Indonesia adalah Grab. Grab merupakan salah satu perusahaan transportasi online asal Malaysia yang berdiri pada tahun 2012. Perusahaan ini didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hoi Ling. Perusahaan *startup* ini melakukan *launching* pertamanya sebagai Grabtaxi pada bulan Juni 2012 sampai sekarang berkembang menjadi perusahaan transportasi online yang memiliki banyak fitur dalam satu aplikasi mulai dari penyediaan layanan perjalanan, pesan-antar makanan, pengiriman barang, pembayaran menggunakan dompet digital dan lain sebagainya. Grab telah resmi mengumumkan statusnya sebagai *startup* decacorn pertama di Asia Tenggara. Decacorn sendiri merupakan status yang diberikan kepada perusahaan rintisan atau *startup* yang memiliki valuasi lebih dari 10 miliar dolar AS. Sampai saat ini Grab sudah tersedia di delapan negara salah satunya Indonesia. Keberhasilan dari Grab Indonesia tidak terlepas dari para *driver*. Di Indonesia sendiri Grab menyediakan layanan transportasi seperti GrabBike, GrabCar, GrabTaxi, GrabExpress, Grabfood, dan GrabHitch.

Sebagai salah satu perusahaan transportasi *online* yang sudah menyanggah status decacorn, maka Grab membutuhkan sumber daya manusia yang banyak dan memiliki kualitas atau kinerja yang optimal tak terkecuali mitra mereka yaitu para *driver*. Berbagai jenis jasa yang ditawarkan oleh Grab tidak akan dapat dijalankan tanpa adanya peran dari *driver*. Waktu kerja yang fleksibel menjadikan profesi sebagai *driver* Grab banyak diminati oleh berbagai

kalangan. *Driver* dari Grab sendiri berasal dari berbagai kalangan dimulai dari mahasiswa, seseorang yang sudah memiliki pekerjaan dan menjadikan profesi *driver* Grab sebagai sampingan, ataupun mereka yang menjadikan profesi sebagai *driver* Grab menjadi pekerjaan utamanya. Sistem kerja dari Grab dan *driver* sendiri adalah bentuk kemitraan. Oleh karenanya, diperlukan usaha yang lebih bagi manajemen Grab untuk tetap menjadikan mitranya ini memberikan kinerja yang maksimal, karena pada dasarnya *driver* merupakan karyawan non organik dari Grab. Sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh Grab sendiri murni didasarkan pada kinerja yang dihasilkan oleh para *driver* setiap harinya. *Reward* sendiri diberikan dalam bentuk bonus, dimana ketika *driver* menghasilkan poin melebihi dari target yang sudah ditargetkan oleh pihak Grab per harinya. *Punishment* diberikan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh *driver*. Bentuk-bentuk *punishment* juga diberikan berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh *driver* tersebut. Hal ini selain diterapkan untuk melakukan pengendalian terhadap *driver* juga dilakukan demi tercapainya tujuan dari Grab. Oleh karenanya, diperlukan adanya dorongan yang diberikan kepada *driver* Grab itu sendiri yaitu melalui pemberian *reward* dan *punishment*. Berdasarkan latar belakang di atas maka diambil judul penelitian yaitu: **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada *Driver* Grab Malang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab Kota Malang?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab Kota Malang?
4. Apakah *punishment* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja *driver* Grab Kota Malang dibanding *reward*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja *driver* Grab Kota Malang.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja *driver* Grab Kota Malang.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dominan *punishment* terhadap kinerja *driver* Grab di Kota Malang dibanding *reward*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, yaitu diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan acuan dan informasi tambahan dalam pengambilan keputusan mengenai *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Brawijaya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang berguna dalam rangka pengembangan pengetahuan khusus di bidang Manajemen SumberDaya Manusia dan dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan kajian.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pembaca yang khususnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat digunakan sebagai dasar penyusunan hipotesis serta pembahasan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman, acuan maupun perbandingan bagi peneliti untuk memperoleh arah kerangka pikir yang jelas. Dibawah ini dijelaskan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan bagi peneliti.

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian & Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)  Suryadilaga <i>et al</i> , (2016)	Variabel dependen: Kinerja Karyawan Variabel independen: <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>  Alat analisis: Analisis statistika deskriptif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variable <i>reward</i> karyawan dan <i>punishment</i> karyawan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Pabrik Gula Krebet PT PG Rajawali I Malang)  Hifni <i>et al</i> , (2017)	Variabel dependen: Kinerja Karyawan Variabel independen: <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Motivasi  Alat analisis: Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian & Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	<p>Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan BCA KCU Bandar Lampung)</p> <p>Gumawang (2017)</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel independen: <i>Reward</i></p> <p>Variabel moderasi: Komitmen organisasi</p> <p>Alat analisis: Analisis regresi linear sederhana dan regresi moderasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta komitmen organisasi memperkuat pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung</p>
4.	<p>Pengaruh <i>Reward</i> Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.)</p> <p>Kentjana <i>et al</i>, (2018)</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel independen: <i>Reward</i> dan <i>punishment</i></p> <p>Variabel <i>intervening</i>: Motivasi</p> <p>Alat analisis: <i>Structural Equation Model-Partial Least Square</i> (SEM-PLS)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu <i>reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi.</p>

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian & Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Kesimpulannya menunjukkan motivasi mampu memediasi <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan namun motivasi tidak memediasi <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa  Wirawan <i>et al</i> , (2018)	Variabel dependen: Kinerja Karyawan dan Motivasi Karyawan Variabel independen: <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>  Alat analisis: Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini adalah variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dan motivasi karyawan.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengertian *Reward* (Penghargaan)

Reward dapat menjadi sesuatu yang berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12). *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang

dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Irham Fahmi, 2016:64). Menurut Ivancevich (2006:228) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*reward* ekstrinsik) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut begitupun sebaliknya. Penghargaan (*reward*) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri dkk, 2013).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah bentuk apresiasi yang diberikan seseorang atau lembaga yang diberikan dalam bentuk material maupun non material.

### **2.2.2 Indikator Utama *Reward***

Menurut Mahmudi (2005) indikator utama sistem *reward* terdiri dari beberapa elemen, antara lain:

#### **1. Gaji dan bonus**

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi komponen sebagai berikut:

##### **a. Kenaikan gaji pokok**

b. Tambahan honorarium

c. Insentif jangka

## 2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja, misalnya:

a. Tunjangan

Tunjangan meliputi tunjangan jabatan, tunjangan structural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

b. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas

c. Kesejahteraan rohani

Bentuk kesejahteraan rohani misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

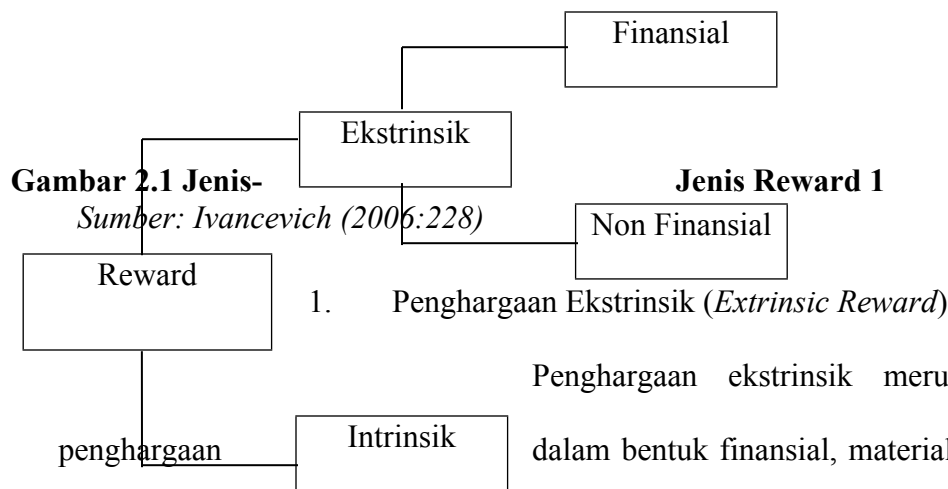
## 3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut
  - b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, *workshop*, seminar, dan sebagainya.
  - c. Penugasan untuk magang atau studi banding
4. Penghargaan psikologis dan sosial
- Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Contoh penghargaan psikologis sosial antara lain:
- a. Promosi jabatan
  - b. Pemberian kepercayaan
  - c. Peningkatan tanggung jawab
  - d. Pemberian otonomi yang lebih luas

### **2.2.3 Jenis-jenis *reward***

Jenis *reward* yang diberikan kepada karyawan secara umum dibagi dalam dua jenis yang dikemukakan oleh Ivanvich (2006:228), yaitu:



Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan dalam bentuk finansial, material, atau sosial dari lingkungan. penghargaan ini merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja. Bentuk-bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

a. Finansial

1) Gaji dan upah

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Sedangkan upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan

2) Tunjangan karyawan

Pada dasarnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

### 3) Bonus

Merupakan tambahan-tambahan imbalan diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan organisasi.

## b. Non Finansial

### 1) Penghargaan interpersonal

Biasa disebut sebagai penghargaan antar pribadi. Manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal seperti status dan pengakuan.

### 2) Promosi

Manajer menjadikan menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi promosi.

## 2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*)

Penghargaan intrinsic merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan ini tidak berbentuk materi atau finansial. Beberapa bentuk penghargaan intrinsic diantaranya:

### a. Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b. Pencapaian (*Acievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang . Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat

d. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.



#### 2.2.4 Dampak Pemberian *Reward* Bagi Perusahaan

Pemberian *reward* kepada karyawan memiliki tujuan dan dampak yang akan dirasakan baik oleh karyawan tersebut maupun perusahaan itu sendiri. Irham Fahmi (2016:65) mengemukakan dampak tersebut yaitu:

1. Memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan
2. Memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
3. Menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
4. Sebagai penjelasan kepada pihak *stakeholders* bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

#### 2.2.5 Pengertian *Punishment* (Hukuman)

*Punishment* adalah tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu (Kevin Tangkuman, 2015). Menurut Irham Fahmi (2016: 68) *punishment* merupakan sangsi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Sedangkan Sadirman (2011:94) mendefinisikan *punishment* atau sanksi sebagai salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*)

negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sangsi yang akan diterima seseorang atas ketidakmapuannya dalam melakukan sesuatu yang sudah diperintahkan dan dapat dijadikan sebagai alat motivasi bagi individu tersebut.

### **2.2.6 Bentuk-Bentuk *Punishment***

Beberapa bentuk *punishment* menurut Veithzal Rivai (2009) dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Hukuman ringan**

Dilakukan dengan cara teguran lisan kepada karyawan bersangkutan yang telah melanggar peraturan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

#### **2. Hukuman sedang**

Dilakukan dengan cara penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan pelanggaran yang dilakukan, penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

#### **3. Hukuman berat**

Dilakukan dengan cara penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan

karyawan yang bersangkutan, pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan (pemecatan).

### **2.2.7 Indikator *Punishment***

Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indicator *punishment* yaitu:

- a. Usaha meminimalisir yang akan terjadi

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *punishment*.

- b. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- c. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan

Karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

- d. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan  
 Dengan adanya pengawasan kepada karyawan, atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut. Jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukannya maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahan tersebut.

### **2.2.8 Mekanisme dan Dampak Pemberian Punishment**

Sebagai bentuk hukuman atau sangsi terhadap apa yang dilanggar oleh karyawan, *punishment* harus memiliki mekanisme yang jelas. Ada beberapa mekanisme umum dalam pemberian *punishment* seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:68-69) :

1. Pemberian *punishment* langsung berpengaruh pada finansial/*reward* karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
2. Pemberian *punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial/*reward* karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata.

*Punishment* diberikan atas dasar-dasar sebagai berikut:

- a. Acuan pemberian mekanisme tersebut harus melihat pada bukti-bukti yang memiliki nilai otentik dan sah.
- b. Pelanggaran yang dilakukan oleh seorang karyawan telah menyebabkan kerugian pada perusahaan baik secara finansial

maupun non finansial. Secara non finansial misalnya, menjatuhkan reputasi perusahaan dimata para mitra dan investor serta *supplier*, dan pihak lainnya.

- c. Pelanggaran tersebut telah dilakukan berulang-ulang dan bersifat disengaja
- d. Suatu pelanggaran yang dilakukan telah tercatat dalam berita acara pelanggaran dan diproses oleh tim manajemen perusahaan untuk selanjutnya dilihat sebagai pelanggran yang harus dituntaskan.

### **2.2.9 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2015:67). Prawirosentono (2008:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Rivai (2005:15) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Rivai juga menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard an kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian tugas oleh karyawan atas tugas atau tanggungjawab yang telah diberikan kepada karywan tersebut.

#### **2.2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja:**

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Mangkunegara (2015:67) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*) artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **2.2.11 Indikator Kinerja**

Menurut Bernadin H.J. & Russel JEA (2008) beberapa indikator kinerja diantaranya:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumberdaya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta

turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

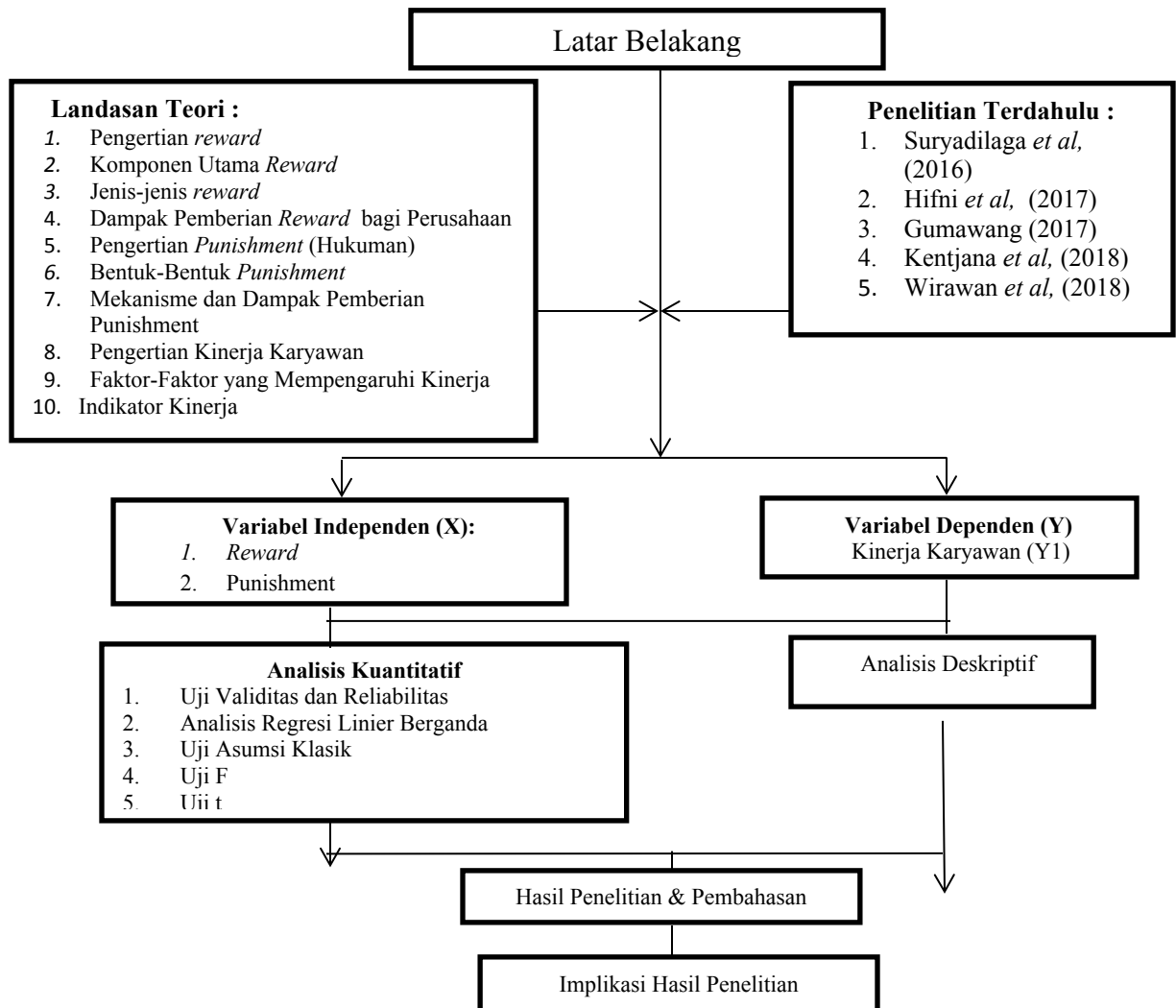
#### 6. Komitmen

Tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

### **2.3 Kerangka Pikir Penelitian**

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini untuk lebih jelasnya terdapat pada gambar berikut:



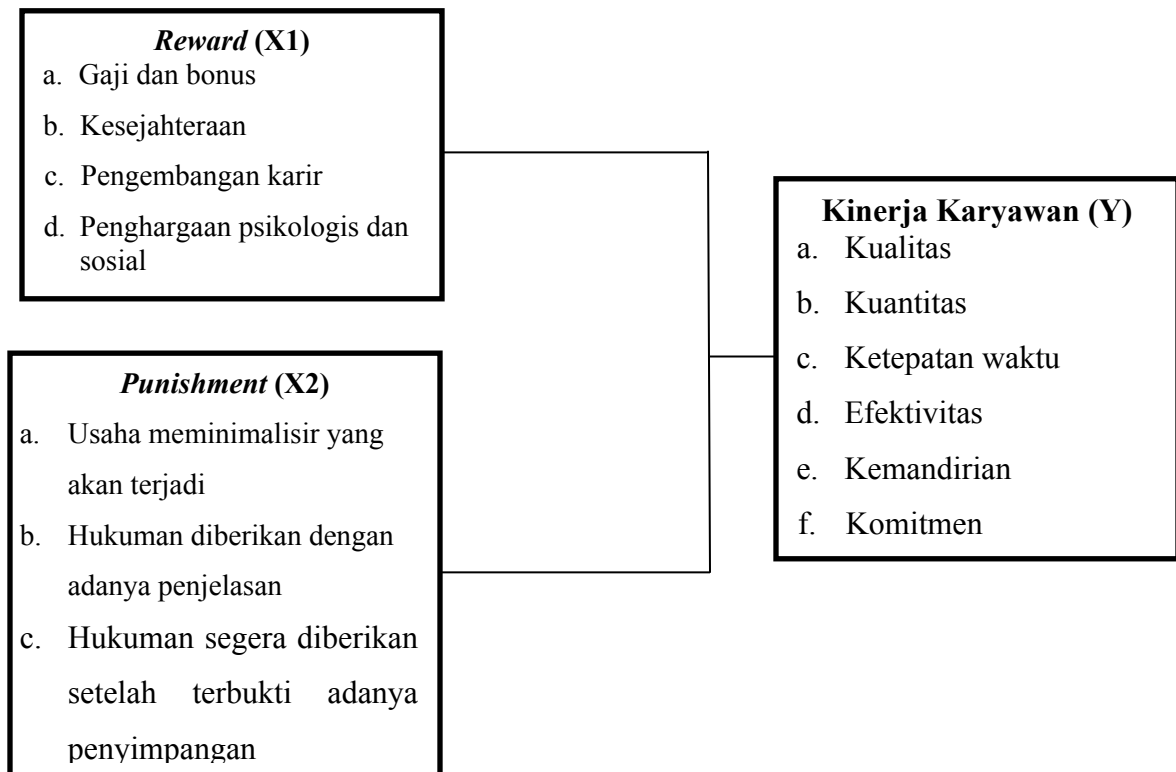


**Gambar 2.2 Kerangka Pikir 1**

*Sumber: Data sekunder (2019)*

## 2.4 Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017),. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Hipotesis**

*Sumber: Data Sekunder (2019)*

## 2.5 Hipotesis Penelitian

### **H1 *Reward (X1)* dan *Punishment (X2)* Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan *reward* maupun *punishment* biasanya dilakukan secara berdampingan di dalam suatu perusahaan sehingga tidak terjadi ketimpangan. Ketika karyawan melakukan kesalahan maka diberikan sanksi atau *punishment*, begitupun sebaliknya jika karyawan melakukan sebuah pencapaian yang baik maka karyawan tersebut pantas mendapatkan sebuah penghargaan atau *reward*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga *et*

al, (2016) yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variable *reward* karyawan dan *punishment* karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **H2 *Reward* (X<sub>1</sub>) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian *reward* dilakukan sebagai bentuk penghargaan bagi seorang pegawai pada saat hasil kerja pegawai tersebut telah memenuhi bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan atau organisasi menjadikan *reward* sebagai metode yang digunakan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gumawang (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### **H3 *Punishment* (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

*Punishment* atau hukuman pada dasarnya bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan agar karyawan tersebut tidak mengulangi perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Punishment* pada dasarnya diberikan untuk memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak melakukan hal diluar dari ketentuan perusahaan. . Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kentjana (2018) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H4 *Punishment* (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Dominan Dibanding *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

Diterapkannya sistem *punishment* pada suatu perusahaan membuat para karyawan lebih teliti dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sedangkan *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi hanya dianggap sebagai nilai tambah bagi karyawan sehingga tidak berpengaruh secara dominan jika dibandingkan dengan *punishment*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kentjana (2018) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *reward*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun dan Effendi (2008) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kasual antara variable-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian berlangsung untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Lokasi penelitian juga merupakan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti untuk mendapatkan tambahan data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Malang.

## 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* Grab di Kota Malang yang berjumlah 6.532 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya:pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variable yang diteliti. Misalnya

variabel dalam penelitian ini ada 3 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 3 = 30$ .

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

### 3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Menurut (Noor, 2011:151) teknik *simple random sampling* adalah teknik yang paling sederhana, sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi, tiap elemen populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai objek. Penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% dengan menggunakan rumus Slovin dalam penarikan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

$n$ : Ukuran sampel

$N$ : Ukuran Populasi

E: Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebesar 10%

Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{6.532}{1 + 6.532 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{6.532}{65.33}$$

$$n = 99.98$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan 10% kelonggaran ketidaktelitian, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 99 orang dari jumlah populasi yaitu 6.532 orang. Sampel tersebut memiliki kesamaan kriteria dan mewakili populasi yang dipilih secara acak. Dalam penelitian sampel yang digunakan adalah 100 responden.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Sumber Data

##### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada *driver* Grab yang ada di Kota Malang.



## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari informasi-informasi atau hasil penelitian sebelumnya yang disediakan oleh lembaga-lembaga terkait, media massa, internet, buku referensi, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya, dilakukan proses analisa terhadap data yang telah terkumpul sehingga data tersebut akan saling melengkapi.

### 3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini pertanyaan yang diajukan mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja *driver* Grab di Kota Malang.

#### 2. Studi Literatur

Studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian. Teknik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan

yang sedang dihadapi/diteliti sebagai bahan rujukan dalam pembahasan hasil penelitian.

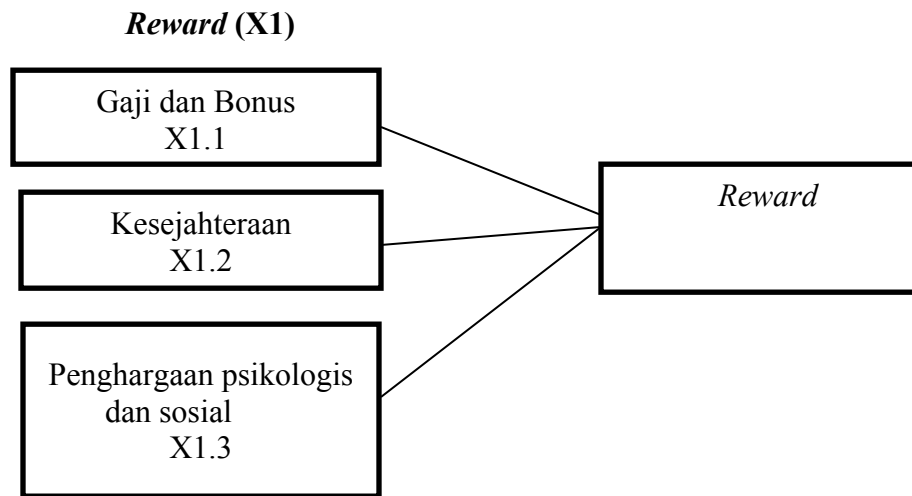
### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2017) variabel independen atau eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (endogen), baik secara positif maupun negatif, yaitu jika terdapat variabel eksogen, variabel endogen juga hadir dengan setiap unit kenaikan dalam variabel eksogen, dan terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel endogen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu:

1. *Reward* (X1) adalah sesuatu yang berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12). *Reward* mempunyai beberapa indikator menurut Mahmudi (2005):

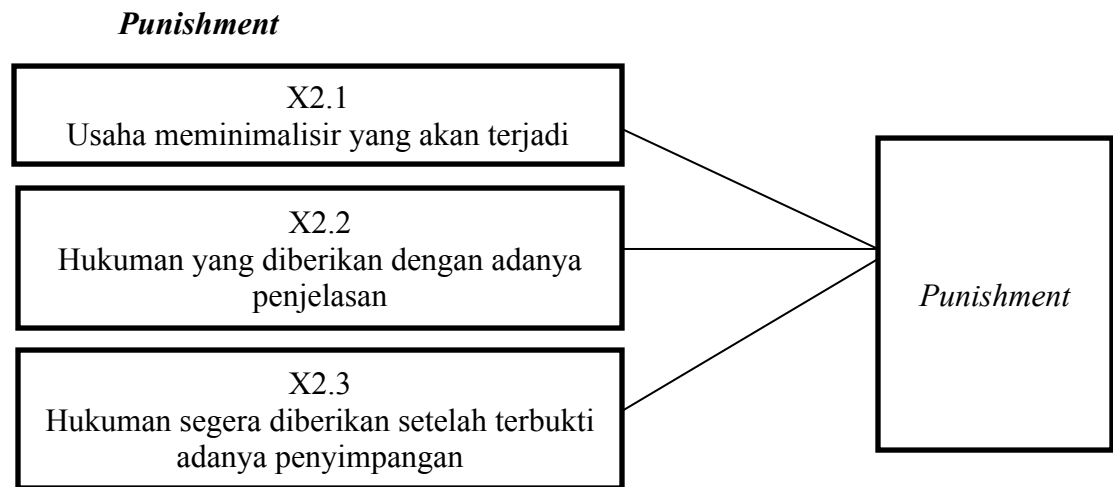
- a. Gaji dan Bonus (X1.1)
- b. Kesejahteraan (X1.2)
- c. Penghargaan psikologis dan sosial (X1.3)



**Gambar 3.1 Indikator Variabel *Reward***

*Sumber: Mahmudi (2005)*

2. *Punishment* (X2) menurut Sadirman (2011:94) merupakan salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman. *Punishment* sendiri terbagi menjadi:
  - a. Usaha meminimalisir yang akan terjadi (X2.1)
  - b. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan (X2.2)
  - c. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan (X2.3)



**Gambar 3.2 Indikator Variabel *Punishment***

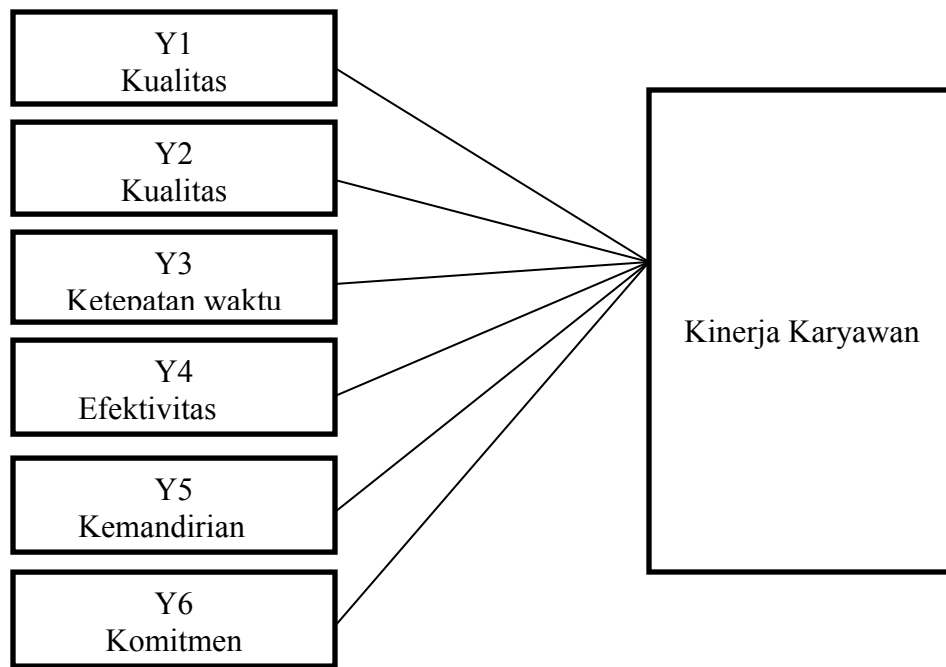
*Sumber:* Siagian (2006)

### 3.3.2 Variabel Endogen

Menurut Sugiyono (2017) variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (eksogen).

Dalam penelitian ini, variabel endogen adalah:

1. Kinerja karyawan (Y2) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2015:67). Kinerja karyawan dapat diukur dari:
  - a. Kualitas (Y1)
  - b. Kuantitas (Y2)
  - c. Ketepatan waktu (Y3)
  - d. Efektivitas (Y4)
  - e. Kemandirian (Y5)
  - f. Komitmen (Y6)



**Gambar 3.3 Indikator Variabel Kinerja**

*Sumber: Bernadin (2012)*

**Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item**

No	Variabel	Indikator	Item
1.	<i>Reward</i> (X <sub>1</sub> ) Mahmudi (2005)	a. Gaji dan bonus b. Kesejahteraan c. Penghargaan psikologis dan sosial	a. Gaji dan bonus yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja yang dihasilkan b. Menerima fasilitas yang menunjang kesejahteraan pegawai c. Mendapatkan dukungan dalam bentuk kebutuhan psikis

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item (lanjutan)

No	Variabel	Indikator	Item
2.	<i>Punishment</i> (X <sub>2</sub> ) Siagian (2006)	a. Usaha meminimalisir yang akan terjadi b. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan c. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan	a. <i>Punishment</i> yang diberikan dengan tujuan meminimalisir kesalahan oleh karyawan b. Karyawan diberikan penjelasan mengenai jenis pelanggaran dan <i>punishment</i> yang akan diberikan c. Karyawan langsung diberikan hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan
3	Kinerja Karyawan (Y) Bernadin H.J & Russel JEA (2003)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Komitmen	a. Mampu memenuhi target <i>order</i> yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap harinya. b. Hasil kerja dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan standar yang telah

**Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item (lanjutan)**

No	Variabel	Indikator	Item
			<p>ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>d. Melakukan setiap pekerjaan dengan efektif</p> <p>e. Selalu berusaha maksimal dalam melakukan setiap pekerjaan dan menjaga nama baik</p>

### 3.4 Skala Instrumen

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *Likert* (*Likert's Summated Ratings*). Menurut Sugiyono (2013:132) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* dirancang untuk mengukur seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan skala lima titik yang digunakan untuk mengukur sikap maupun persepsi seseorang

mengenai suatu fenomena. Dengan menggunakan skala Likert, variabel dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut yang dijadikan sebagai acuan untuk menyusun item-item instrument berupa pertanyaan. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner harus valid dan reliable. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuisioner yang disebarkan valid atau reliable. Terdapat dua alasan penulis menggunakan skala *likert*. alasan pertama adalah skala Likert memudahkan responden untuk menjawab kuisioner apakah setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Alasan kedua adalah skala ini mudah dipahami oleh responden.

**Tabel 3. 1 Skor Skala *Likert***

<b>Bobot</b>	<b>Jawaban</b>
<b>1</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>
<b>2</b>	<b>Tidak Setuju</b>
<b>3</b>	<b>Netral</b>
<b>4</b>	<b>Setuju</b>
<b>5</b>	<b>Sangat Setuju</b>

*Sumber: Ghozali, 2016*

### **3.4.1 Interval Kelas**

Menurut H.A Sturges (1926) dalam Walpole (2010) cara menentukan interval kelas

$$(c) = (X_n - X_1) : k$$

**Keterangan:**



$c$  = perkiraan besarnya

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = nilai skor tertinggi

$X_1$  = nilai skor terendah

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengukur atau mengumpulkan informasi kuantitatif maupun kualitatif sebagai bahan pengelolaan yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Menurut Ghazali (2016) suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument penelitian, dapat diketahui dengan cara melihat nilai signifikansi dengan kriteria, jika signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%) maka, instrument dinyatakan “valid”, dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 (5%) maka, instrument dinyatakan “tidak valid” (Ghozali, 2016). Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk *degree of freedom* ( $df$ )  $n - 2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan atau *error-free*) karena hal itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran dan Bougie, 2016). Suatu kuisisioner dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated measure* atau pengukuran berulang yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

## 3.6 Metode Analisis Data

### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:207) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini analisis ini dilakukan melalui penyajian data hasil penyebaran kuisisioner kepada sampel yaitu *driver* Grab Kota Malang.

### 3.6.2 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2014). Teknik ini dilakukan diantaranya melalui:

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (*driver*)

Dalam penelitian ini persamaan tersebut ditransformasikan menjadi persamaan:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

### Keterangan :

- a** = Koefisien konstanta
- Y** = variabel dependen, yaitu kinerja karyawan
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>** = koefisien regresi variabel
- X<sub>1</sub>** = variabel independen 1 (*reward*)
- X<sub>2</sub>** = variabel independen 2 (*punishment*)
- e** = *Error*, variabel gangguan

Dikarenakan penelitian ini menggunakan berdasarkan persepsi maka menggunakan *Standardized Coefficients* (Beta) yaitu;

$$\text{Rumus: } Y = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

### Keterangan:

- Y** = kinerja Karyawan
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>** = koefisien regresi
- X<sub>1</sub>** = *reward*

$$X_2 = \text{punishment}$$

### 3. Uji Koefisien Determinansi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen jadi untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi mencerminkan besar variasi dari variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, berarti variabel dependen tidak dapat diterangkan oleh variabel independen, sementara bila nilai koefisien determinasi sama dengan 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Intinya adalah baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh koefisien determinasi yang memiliki nilai antara nol dan satu.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016). Langkah-langkah dalam melakukan pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Derajat kepercayaan 5%
- b) Derajat kebebasan F tabel  $(a, k, n-k-1) \alpha = 0,05$

$k$  = jumlah variabel bebas  $n$  = jumlah sampel

- c) Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_1$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$$F_{hitung} = \frac{MS_{Regresi}}{MS_{Residual}}$$

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

- b. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

1. Uji hipotesis pertama yaitu *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Uji hipotesis kedua yaitu *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Uji hipotesis ketiga yaitu *punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. *Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh dominan dibanding *reward* terhadap kinerja karyawan



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah**

Grab didirikan oleh Anthony Tan dan Hooi Ling Tan yang merupakan warga negara Malaysia, mereka melihat adanya dampak negatif dari tidak efisiennya sistem transportasi yang ada pada saat itu. Mereka akhirnya memiliki ide untuk membuat aplikasi. Pemesanan transportasi, khususnya taksi, yang kemudian menobatkan mereka sebagai finalis dalam Kontes Harvard Business School's 2011 Business Plan. Grab merupakan aplikasi layanan transportasi terpopuler di Asia Tenggara yang kini telah berada di Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand dan Vietnam, menghubungkan lebih dari 10 juta penumpang yang menekankan pada kecepatan, keselamatan, dan kepastian. Grab sendiri telah hadir di Indonesia pada bulan Juni 2012 sebagai aplikasi pemesanan taksi dan sejak itu telah hadir di Indonesia pada bulan Juni 2012 sebagai aplikasi pemesanan taksi dan sejak itu telah memberikan beragam pilihan transportasi seperti mobil dan ojek.

Di Indonesia, Grab melayani pemesanan kendaraan seperti ojek (*grabbike*), taksi (*grabtaxi*), kurir (*grabexpress*), pesan-antar makanan (*grabfood*), dan *carpooling* sosial (*grabhitch car*). Saat ini, Grab tersedia

di 125 kota tersebar di seluruh Indonesia, mulai dari Banda Aceh hingga Papua.

#### **4.1.2 Fitur pada Grab**

Aplikasi Grab menawarkan berbagai pilihan layanan transportasi mulai dari taksi, mobil pribadi, sepeda motor hingga pengiriman paket untuk memenuhi kebutuhan penumpang diantaranya adalah:

1. GrabTaxi

Merupakan layanan taksi premium dengan jaringan terluas di Asia Tenggara.

2. GrabCar

Merupakan layanan transportasi untuk mereka yang memilih kenyamanan berkendara layaknya menggunakan mobil pribadi.

3. GrabBike

Merupakan sebuah alternative layanan transportasi untuk konsumen yang ingin lebih cepat dan aman sampai ke tujuan.

4. GrabExpress

Merupakan layanan pengiriman paket yang cepat, aman dan terpercaya.

5. GrabFood

Merupakan layanan pembelian makanan melalui *driver* Grab.

#### 4.1.3 Visi Grab

Menjadi yang terdepan di Asia Tenggara.

#### 4.1.4 Misi Grab

1. Menjadi penyedia layanan teraman di Asia Tenggara.
2. Memberikan layanan yang mudah diakses oleh banyak orang.
3. Meningkatkan kehidupan para partner, baik pengemudi maupun penumpang.

### 4.2 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 100 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

#### 4.2.1 Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frequency	Percent
17-22 tahun	13	13
23-30 tahun	53	53
31-40 tahun	30	30
>40 tahun	4	4
Total	100	100

*Sumber: Data sekunder diolah (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Responden berusia 23 – 30 tahun yang memiliki jumlah terbanyak yaitu sebesar 53%
2. Dapat disimpulkan bahwa usia 23 – 30 tahun merupakan usia produktif untuk bekerja.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	94	94
Perempuan	6	6
Jumlah	100	100

*Sumber: Data sekunder diolah (2020)*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah 94 responden dan perempuan sebanyak 6 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa profesi sebagai *driver* Grab lebih diminati oleh laki-laki dikarenakan resiko kerja yang cukup tinggi untuk perempuan.

#### 4.2.3 Pendidikan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frequency	Percent
SMP	27	27
SMA/SMK	63	63
Diploma	5	5
Mahasiswa	2	2
S1	3	3
Total	100	100

*Sumber: Data sekunder diolah (2020)*

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa:

1. Responden yang berpendidikan SMA memiliki jumlah paling banyak yaitu sebesar (63%)
2. Dapat disimpulkan bahwa profesi sebagai *driver* Grab banyak diminati oleh masyarakat dengan pendidikan SMA/SMK kebawah dikarenakan kualifikasi yang diberikan oleh Grab untuk menjadi *driver* dari segi pendidikan tidak terlalu tinggi.

#### **4.2.4 Lama Menjadi Driver**

Data karakteristik responden berdasarkan Lama menjadi Driver dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Driver**

lama menjadi driver	Frekuensi	Persentase
1-4 bulan	14	14
5-8 bulan	41	41
9-12 bulan	31	31
> 12 bulan	14	14
Total	100	100

*Sumber: Data sekunder diolah (2020)*

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa:

1. Responden yang menjadi driver dengan lama masa kerja paling banyak adalah 5 – 8 bulan sebanyak (41%)
2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* Grab di Kota Malang memiliki usia kerja antara 5 – 8 bulan. Usia kerja tersebut merupakan golongan usia produktif memiliki semangat kinerja yang masih baru sehingga target yang diberikan perusahaan dapat dipenuhi.

#### 4.2.5 Pendapatan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Pendapatan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

Pendapatan	Frekuensi	Persentase
< Rp 1.000.000	5	5
Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	65	65
Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	26	26
Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000	4	4
Total	100	100

*Sumber: Data sekunder diolah (2020)*

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa:

1. Responden dengan pendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 memiliki jumlah paling banyak yaitu sebesar (65%)
2. Dapat disimpulkan bahwa pendapatan rata-rata *driver* Grab di Kota Malang masih dibawah UMK Kota Malang yaitu sebesar Rp 2.985.502,74.

### 4.3 Gambaran Variabel Yang Diteliti

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 100 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus Sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas } (c) = (X_n - X_1) : k$$

dimana  $c$  = perkiraan besarnya

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = nilai skor tertinggi

$X_1$  = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

**Tabel 4.6**  
**Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval rata-rata	Pernyataan
1,0 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,8 – 2,59	Tidak Baik
2,6 – 3,39	Sedang
3,4 – 4,19	Baik
4,2 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Walpole (2010)*

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel *Reward* (X1)

Variabel *Reward* terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Reward* (X1)**

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	26	26.00	42	42.00	21	21.00	10	10.00	1	1.00	100	100	3.82
X1.2	43	43.00	28	28.00	20	20.00	9	9.00	0	0.00	100	100	4.05
X1.3	34	34.00	26	26.00	32	32.00	8	8.00	0	0.00	100	100	3.86
X1.4	24	24.00	40	40.00	26	26.00	8	8.00	2	2.00	100	100	3.76
X1.5	28	28.00	33	33.00	21	21.00	17	17.00	1	1.00	100	100	3.70
X1.6	20	20.00	35	35.00	30	30.00	14	14.00	1	1.00	100	100	3.59
X1.7	21	21.00	43	43.00	24	24.00	11	11.00	1	1.00	100	100	3.72
X1.8	22	22.00	41	41.00	22	22.00	11	11.00	4	4.00	100	100	3.66
X1.9	21	21.00	37	37.00	32	32.00	10	10.00	0	0.00	100	100	3.69
X1.10	37	37.00	27	27.00	21	21.00	15	15.00	0	0.00	100	100	3.86
													3.77

*Sumber : data primer diolah (2020)*

Keterangan:

X1.1 Saya merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan

X1.2 Ketika hasil pekerjaan melebihi target saya akan diberi imbalan berupa bonus

X1.3 Saya merasa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang sudah dijanjikan

X1.4 Saya mendapatkan fasilitas standar untuk menunjang keselamatan saya selama bekerja (helm, jaket, sarung tangan)



X1.5 Saya mendapatkan fasilitas diluar gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan (asuransi, tunjangan lainnya)

X1.6 Saya merasa aman selama melakukan pekerjaan karena perusahaan menjamin keselamatan saya dalam bekerja (ketika kecelakaan)

X1.7 Saya merasa perusahaan memberikan solusi ketika ada permasalahan dalam pekerjaan saya

X1.8 Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja

X1.9 Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang

X1.10 Saya merasa senang selama bekerja menjadi driver Grab

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, didapatkan penilaian tentang variabel *Reward*. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item kedua memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu “ketika hasil pekerjaan melebihi target saya akan diberi imbalan berupa bonus” sebesar 4,05.

Hal ini menunjukkan bahwa *driver* merasa terdorong untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dikarenakan akan mendapatkan bonus dari perusahaan jika sudah dapat memenuhi target yang di tentukan.

Penilaian variabel *Reward* secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,77. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa *Reward* memiliki kategori penilaian yang baik.

**b. Distribusi Frekuensi Variabel *Punishment* (X2)**

Variabel *Punishment* terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 :

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Punishment* (X2)**

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	58.0	58.0	26.0	26.0	10.0	10.0	6.00	6.00	0.00	0.00	100	100	4.36
X2.2	51.0	51.0	25.0	25.0	15.0	15.0	8.00	8.00	1.00	1.00	100	100	4.17
X2.3	30.0	30.0	37.0	37.0	26.0	26.0	5.00	5.00	2.00	2.00	100	100	3.88
X2.4	41.0	41.0	24.0	24.0	27.0	27.0	7.00	7.00	1.00	1.00	100	100	3.97
X2.5	48.0	48.0	17.0	17.0	24.0	24.0	9.00	9.00	2.00	2.00	100	100	4.00
X2.6	39.0	39.0	32.0	32.0	20.0	20.0	9.00	9.00	0.00	0.00	100	100	4.01
X2.7	43.0	43.0	27.0	27.0	20.0	20.0	10.00	10.00	0.00	0.00	100	100	4.03
X2.8	62.0	62.0	13.0	13.0	14.0	14.0	9.00	9.00	2.00	2.00	100	100	4.24
													4.08

Sumber : data primer diolah (2020)

Keterangan:

X2.1 Saya lebih mengantisipasi adanya kesalahan pada pekerjaan dikarenakan ada hukuman yang akan saya terima jika melakukannya

X2.2 Adanya hukuman membuat saya lebih teliti dalam melakukan pekerjaan

X2.3 Sistem pemberian hukuman di perusahaan sangat jelas

X2.4 Hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang saya lakukan

X2.5 Saya tidak pernah menerima hukuman dari kesalahan yang tidak saya lakukan

X2.6 Ketika melakukan kesalahan perusahaan menjelaskan terlebih dahulu pelanggaran yang saya lakukan dan hukuman yang akan saya terima

X2.7 Perusahaan melakukan tindakan yang cepat jika saya melakukan pelanggaran

X2.8 Saya tidak pernah menerima hukuman jika tidak ada bukti dari tindakan pelanggaran yang saya lakukan

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, didapatkan penilaian tentang variabel *Punishment*. Berdasarkan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item pertama memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu “driver lebih mengantisipasi adanya kesalahan pada pekerjaan dikarenakan ada hukuman yang akan diterima jika melakukannya” sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan dikarenakan setiap melakukan pekerjaan dikarenakan adanya hukuman yang diberikan jika hal tersebut terjadi.

Penilaian variabel *Punishment* secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,08. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa *Punishment* memiliki kategori penilaian yang baik.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja terdapat tujuh belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	64	64.00	21	21.00	14	14.00	10	10.00	0	0.00	100	100	4.48
Y2	45	45.00	34	34.00	17	17.00	30	30.00	10	10.00	100	100	4.19
Y3	44	44.00	30	30.00	19	19.00	70	70.00	0	0.00	100	100	4.11
Y4	60	60.00	29	29.00	11	11.00	0	0.00	0	0.00	100	100	4.49
Y5	71	71.00	17	17.00	11	11.00	10	10.00	0	0.00	100	100	4.58
Y6	57	57.00	29	29.00	13	13.00	10	10.00	0	0.00	100	100	4.42
Y7	55	55.00	24	24.00	19	19.00	20	20.00	0	0.00	100	100	4.32
Y8	46	46.00	36	36.00	15	15.00	30	30.00	0	0.00	100	100	4.25
Y9	55	55.00	28	28.00	15	15.00	20	20.00	0	0.00	100	100	4.36
Y10	69	69.00	19	19.00	10	10.00	20	20.00	0	0.00	100	100	4.55
Y11	55	55.00	28	28.00	14	14.00	30	30.00	0	0.00	100	100	4.35

	5	0	8	0	4	0		0		0		0	
Y12	5 4	54.0 0	3 1	31.0 0	1 2	12.0 0	3	3.0 0	0	0.0 0	100	10 0	4.36
Y13	5 3	53.0 0	2 9	29.0 0	1 4	14.0 0	4	4.0 0	0	0.0 0	100	10 0	4.31
Y14	5 8	58.0 0	2 5	25.0 0	1 5	15.0 0	2	2.0 0	0	0.0 0	100	10 0	4.39
Y15	4 7	47.0 0	3 0	30.0 0	2 1	21.0 0	2	2.0 0	0	0.0 0	100	10 0	4.22
Y16	6 8	68.0 0	1 9	19.0 0	8	8.00	5	5.0 0	0	0.0 0	100	10 0	4.50
Y17	7 2	72.0 0	1 7	17.0 0	8	8.00	3	3.0 0	0	0.0 0	100	10 0	4.58
													4.38

*Sumber : data primer diolah (2020)*

Keterangan:

Y1 Saya mampu memenuhi target order yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Y2 Adanya peningkatan jumlah order yang mampu saya selesaikan per minggunya

Y3 Kuantitas kerja yang saya hasilkan melebihi rata-rata driver lain

Y4 Hasil kerja dan pelayanan yang saya berikan kepada pelanggan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Y5 Rata-rata bintang yang saya dapatkan per minggunya dari pelanggan adalah:

Bintang 5 = SS                      Bintang 2 = TS

Bintang 4 = S                      Bintang 1 = STS

Bintang 3 = N

Keterangan: pilih berdasarkan bintang rata-rata yang anda dapatkan per minggunya

Y6 Kemampuan saya sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan utama adalah baik

Y7 Saya selalu berusaha maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dan menyelesaikan setiap order yang saya terima

Y8 Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target

Y9 Saya dapat menyelesaikan order sesuai dengan estimasi waktu yang diberikan

Y10 Saya jarang mendapat keluhan dari pelanggan atas keterlambatan saya

Y11 Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan

Y12 Saya melakukan setiap pekerjaan secara efektif

Y13 Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini

Y14 Saya selalu ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat saya bekerja

Y15 Saya memiliki rasa bangga saat bekerja di perusahaan

Y16 Saya merasa bertanggung jawab dalam menjaga nama baik perusahaan melalui pelayanan yang saya berikan kepada pelanggan

Y17 Saya memiliki loyalitas terhadap pekerjaan saya sebagai driver

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kinerja. Berdasarkan nilai rata –

rata item pertanyaan didapatkan item ketujuh belas memiliki nilai rata – rata tertinggi yaitu “memiliki loyalitas terhadap pekerjaan saya sebagai *driver*” sebesar 4,58. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Penilaian variabel Kinerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,38. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Kinerja memiliki kategori penilaian yang sangat baik.

#### **4.4 Uji Instrumen Penelitian**

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana

data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.646	0.000	0.196	Valid
X1.2	0.696	0.000	0.196	Valid
X1.3	0.688	0.000	0.196	Valid



X1.4	0.714	0.000	0.196	Valid
X1.5	0.699	0.000	0.196	Valid
X1.6	0.718	0.000	0.196	Valid
X1.7	0.695	0.000	0.196	Valid
X1.8	0.779	0.000	0.196	Valid
X1.9	0.758	0.000	0.196	Valid
X1.10	0.734	0.000	0.196	Valid
X2.1	0.672	0.000	0.196	Valid
X2.2	0.723	0.000	0.196	Valid
X2.3	0.705	0.000	0.196	Valid
X2.4	0.772	0.000	0.196	Valid
X2.5	0.718	0.000	0.196	Valid
X2.6	0.815	0.000	0.196	Valid
X2.7	0.773	0.000	0.196	Valid
X2.8	0.766	0.000	0.196	Valid
Y1	0.655	0.000	0.196	Valid
Y2	0.567	0.000	0.196	Valid
Y3	0.650	0.000	0.196	Valid
Y4	0.443	0.000	0.196	Valid
Y5	0.401	0.000	0.196	Valid
Y6	0.472	0.000	0.196	Valid
Y7	0.439	0.000	0.196	Valid
Y8	0.471	0.000	0.196	Valid
Y9	0.472	0.000	0.196	Valid
Y10	0.566	0.000	0.196	Valid
Y11	0.426	0.000	0.196	Valid
Y12	0.517	0.000	0.196	Valid
Y13	0.564	0.000	0.196	Valid
Y14	0.614	0.000	0.196	Valid
Y15	0.665	0.000	0.196	Valid
Y16	0.620	0.000	0.196	Valid
Y17	0.626	0.000	0.196	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah (2020)*

Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Reward</i> (X1)	0.892	Reliabel
2	<i>Punishment</i> (X2)	0.884	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.848	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Dari Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

##### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12

**Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37622989
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.046
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.800

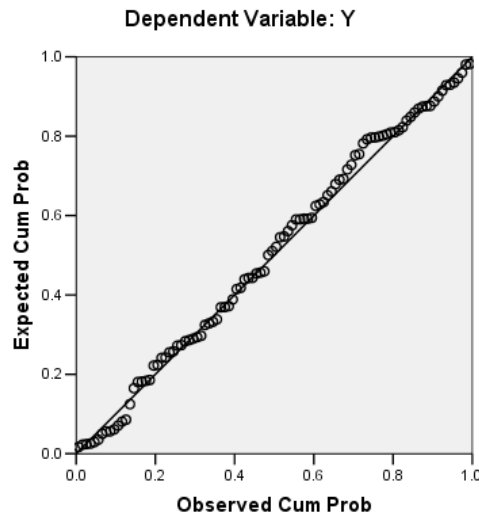
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.800 (dapat dilihat pada Tabel 4.12 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1**  
**P-P Plot**

*Sumber: data primer diolah (2020)*

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.927	1.079
X2	0.927	1.079

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.13, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk *Reward* adalah 0.927
- Tolerance untuk *Punishment* adalah 0.927

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka

terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- VIF untuk *Reward* adalah 1,079
- VIF untuk *Punishment* adalah 1,079

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

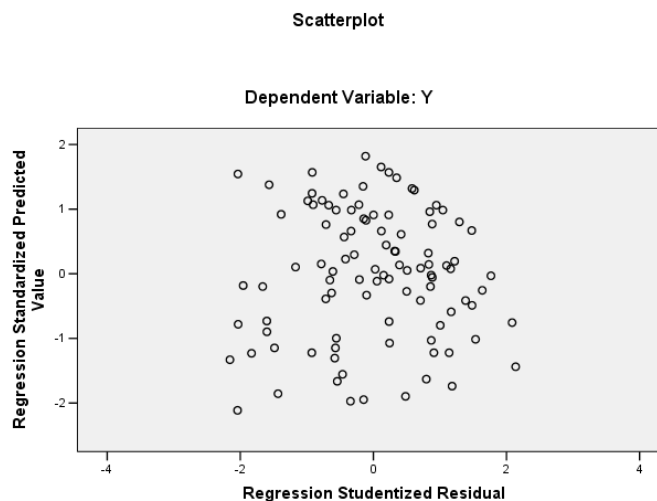
### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Data primer diolah (2020)*

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

##### 1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.14 :

**Tabel 4.14 : Rekapitulasi Hasil Regresi**

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	33.890	3.001		11.292	0.000	
	X1	0.506	0.065	0.484	7.849	0.000	Signifikan
	X2	0.658	0.076	0.533	8.654	0.000	Signifikan
R : 0.811 R Square : 0.658 <i>Adjusted</i> R Square : 0.651 F Hitung : 93.441 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.090 t tabel : 1.985							

*Sumber: data primer diolah (2020)*

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,484 X_1 + 0,533 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



1. Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,484, artinya kinerja meningkat sebesar 0,484 yang dipengaruhi oleh *reward*. . Apabila *reward* ditingkatkan, maka kinerja juga meningkat
2. Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,533, artinya kinerja meningkat sebesar 0,533 yang dipengaruhi oleh *punishment* Apabila *punishment* ditingkatkan, maka kinerja juga meningkat

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa *Reward* dan *Punishment* meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (*Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Kinerja) digunakan nilai  $R^2$ , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.14 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,651. Artinya bahwa 65,1% variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 34,9% variabel Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu *Reward* dan *Punishment* dengan variabel Kinerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.811, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu

*Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) dengan Kinerja termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0.

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### 3. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 93,441. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 97) adalah sebesar 3,090. Karena F hitung  $>$  F tabel yaitu  $93,441 > 3,090$  atau nilai sig F (0,000)  $<$   $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (*Reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ )).

##### 4. Uji Hipotesis/Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

a. **Pengujian Hipotesis Pertama**

**$H_1 : \beta \neq 0$  : *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk menentukan variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai signifikannya dan F nilai F hitung. Dari Tabel 4.14 menunjukkan nilai F hitung sebesar 93.441 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

b. **Pengujian Hipotesis Kedua**

**$H_2 : \beta \neq 0$  : *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.**

Hasil uji t antara  $X_1$  (*Reward*) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 7,849. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 97) adalah sebesar 1,985. Karena t hitung > t tabel yaitu  $7,849 > 1,985$  atau nilai sig t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (*Reward*) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan

oleh *Reward* atau dengan meningkatkan *Reward* maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

c. **Pengujian Hipotesis Ketiga**

**$H_3 : \beta \neq 0$  : *Punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.**

Hasil uji *t* antara  $X_2$  (*Punishment*) dengan *Y* (Kinerja) menunjukkan *t* hitung = 8,654. Sedangkan *t* tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 97) adalah sebesar 1,985. Karena *t* hitung > *t* tabel yaitu  $8,654 > 1,985$  atau nilai sig *t* (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (*Punishment*) terhadap Kinerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Punishment* atau dengan meningkatkan *Punishment* maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

d. **Pengujian Hipotesis Empat**

**$H_4 : \beta \neq 0$  : *Punishment* ( $X_2$ ) Berpengaruh Dominan Dibanding *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel *Y*, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel *Y* adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Dominan**

Peringkat	Variabel	Koefisien $\beta$	Pengaruh
1	$X_1$	0.484	Signifikan
2	$X_2$	0.533	Signifikan

*Sumber : Data Primer Diolah (2020)*

Berdasarkan pada Tabel 4.15 tersebut, variabel *Punishment* adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel *Punishment*. Koefisien yang dimiliki oleh variabel *Punishment* bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik variabel *Punishment* maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan.

#### 4.8 Pembahasan

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi

pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasiaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam tabel persamaan regresi. *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja memiliki arah positif, yang dimana apabila *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) mengalami peningkatan dalam penerapannya, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

### **1. Pengaruh Simultan *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja**

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model pada penelitian yang menyatakan bahwa kedua variabel bebas (*reward* dan *punishment*)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebanyak 65,1% dalam mempengaruhi Kinerja, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suryadilaga *et al* (2016) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)

## 2. Pengaruh *Reward* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 78,49 dengan sig. t sebesar 0,000 dengan t tabel sebesar 1,985 sehingga variabel *Reward* memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan *Reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Pemberian *reward* dilakukan sebagai bentuk penghargaan bagi seorang pegawai pada saat hasil kerja pegawai tersebut telah memenuhi bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan atau organisasi menjadikan *reward* sebagai metode yang digunakan dalam

memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gumawang (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### 3. Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 8,654 dengan  $t$  tabel sebesar 1,985 sehingga variabel *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  yang dipakai yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan *Punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

*Punishment* atau hukuman pada dasarnya bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan agar karyawan tersebut tidak mengulangi perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Punishment* pada dasarnya diberikan untuk memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak melakukan hal diluar dari ketentuan perusahaan. . Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kentjana (2018) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Variabel *punishment* berpengaruh dominan

Variabel *Punishment* adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh



variabel *Punishment*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kentjana (2018) bahwa *reward* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja, sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatkan *Reward* dan *Punishment* maka akan meningkatkan Kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* memberikan pengaruh secara partial terhadap Kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* memberikan pengaruh secara partial terhadap Kinerja.
4. Variabel mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel *Punishment* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem *punishment* yang diterapkan, karena variabel *punishment* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu *punishment* dapat meminimalisir adanya kesalahan pada pekerjaan sehingga kinerja akan meningkat. Akan tetapi, hal yang perlu diperhatikan juga dalam penerapan sistem *punishment* adalah adanya kemungkinan peningkatan dalam stress kerja dikarenakan *punishment* juga dianggap sebagai tekanan bagi karyawan.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers. Jakarta
- Bernardin H.J. & Russel JEA. 2003. *Human Resources Management*. McGraw-Hill. New York
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Fitri, Massuki S. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)*. Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Alih bahasa Gina Gania. Erlangga, Jakarta
- Jensen, M.C. 2001. *iValue Maximization, Stakeholders Theory, and The Corporate Objective Function*. Working Paper; No.01-09. Harvard Business School.
- Jhon Shields. 2016. *Managing Employee Performance and Reward Second Edition*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Kevin Tangkuman. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) cabang Sulawesi Utara Vol.3 No.2*. 2015
- Mahmudi, 2005. Tesis. *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Kediri*. UNIBRAW. Malang.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Noor. Juliansyah, 2011. *Metodologi Penelitian*, Prenada Media Group. Jakarta
- Rivai, Veithzal. Dan Ella .J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Cet.1. Bumi Aksara. Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Walpole, Ronald E. 2010. *Pengantar Statistik Edisi ke-3*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1

### Kuesioner Penelitian (*Offline*)



**KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

Jl. MT. Haryono 165 Malang 65145 Telp 551396, 555000

### KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Nurul Mawaddah Yunas (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya yang saat ini sedang melakukan penelitian di bidang Manajemen SumberDaya Manusia yang diberi judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada *Driver* Grab di Kota Malang.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon dengan hormat saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kesediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nurul Mawaddah Yunas

**KUESIONER****I. Karakteristik Responden :**

1. Merupakan *driver* Grab di Kota Malang
2. Sudah bekerja sebagai *driver* Grab selama kurang lebih 3 bulan

**II. Data Diri**

Nama :

a. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanitab. Usia : ☐ 17 – 22 Tahun ☐ 31 – 40Tahun ☐ 23 – 30 Tahun ☐ > 40 Tahunc. Lama menjadi *driver* ☐ : 3-6 bulan☐ 6-12 bulan☐ > 12 bulanf. Pendapatan : ☐ < Rp 1.000.000☐ Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000☐ Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000☐ Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000☐ > Rp 4.000.000g. Pendidikan : ☐ SD ☐ S1☐ SMP ☐ Yang lain...☐ SMA/SMK☐ Diploma

Penjelasan: 1. STS (Sangat Tidak Setuju)



2. TS (Tidak Setuju)

3. N (Netral)

4. S (Setuju)

5. SS (Sangat Setuju)

### DAFTAR PERNYATAAN

#### *X<sub>1</sub> Reward*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan					
2	Ketika hasil pekerjaan melebihi target saya akan diberi imbalan berupa bonus					
3	Saya merasa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang sudah dijanjikan					
4	Saya mendapatkan fasilitas standar untuk menunjang keselamatan saya selama bekerja (helm, jaket, sarung tangan)					
5	Saya mendapatkan fasilitas diluar insentif dan bonus yang diberikan oleh perusahaan (asuransi, tunjangan lainnya)					
6	Saya merasa aman selama melakukan pekerjaan karena perusahaan menjamin keselamatan saya dalam bekerja (ketika kecelakaan)					
7	Saya merasa perusahaan memberikan solusi ketika ada permasalahan dalam pekerjaan saya					
8	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mencari alternatif penyelesaian suatu masalah dalam bekerja					
9	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang					
10	Saya merasa senang selama bekerja menjadi <i>driver</i> Grab					

***X<sub>2</sub> Punishment***

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya lebih mengantisipasi adanya kesalahan pada pekerjaan dikarenakan ada hukuman yang akan saya terima jika melakukannya					
2	Adanya hukuman membuat saya lebih teliti dalam melakukan pekerjaan					
3	Sistem pemberian hukuman di perusahaan sangat jelas					
4	Hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang saya lakukan					
5	Saya tidak pernah menerima hukuman dari kesalahan yang tidak saya lakukan					
6	Ketika melakukan kesalahan perusahaan menjelaskan terlebih dahulu pelanggaran yang saya lakukan dan hukuman yang akan saya terima					
7	Perusahaan melakukan tindakan yang cepat jika saya melakukan pelanggaran					
8	Saya tidak pernah menerima hukuman jika tidak ada bukti dari tindakan pelanggaran yang saya lakukan					

**Y Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu memenuhi target <i>order</i> yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Adanya peningkatan jumlah <i>order</i> yang mampu saya selesaikan per minggunya					
3	Kuantitas kerja yang saya hasilkan melebihi rata-rata <i>driver</i> lain					
4	Hasil kerja dan pelayanan yang saya berikan kepada pelanggan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5	Rata-rata bintang yang saya dapatkan per minggunya dari pelanggan adalah: Bintang 5 = SS Bintang 4 = S Bintang 3 = N Bintang 2 = TS Bintang 1 = STS Keterangan: pilih berdasarkan bintang rata-rata yang anda dapatkan per minggunya					
6	Kemampuan saya sebagai pegawai dalam melakukan pekerjaan utama adalah baik					
7	Saya selalu berusaha maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dan menyelesaikan setiap <i>order</i> yang saya terima					
8	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target					
9	Saya dapat menyelesaikan <i>order</i> sesuai dengan estimasi waktu yang diberikan					
10	Saya jarang mendapat keluhan dari pelanggan atas keterlambatan saya					
11	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan					
12	Saya melakukan setiap pekerjaan secara efektif					

13	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini					
14	Saya selalu ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat saya bekerja					
15	Saya memiliki rasa bangga saat bekerja di perusahaan					
16	Saya merasa bertanggung jawab dalam menjaga nama baik perusahaan melalui pelayanan yang saya berikan kepada pelanggan					
17	Saya memiliki loyalitas terhadap pekerjaan saya sebagai <i>driver</i>					

## Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

**Frequency Table****Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	94	94.0	94.0	94.0
	Wanita	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40 tahun	4	4.0	4.0	4.0
	17-22 tahun	13	13.0	13.0	17.0
	23-30 tahun	53	53.0	53.0	70.0
	31-40 tahun	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**lama menjadi driver**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>12 bulan	14	14.0	14.0	14.0
	1-4 bulan	14	14.0	14.0	28.0
	5-8 bulan	41	41.0	41.0	69.0
	9-12 bulan	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Pendapatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 1.000.000	5	5.0	5.0	5.0
	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	65	65.0	65.0	70.0
	Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	26	26.0	26.0	96.0
	Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	5	5.0	5.0	5.0
	Mahasiswa	2	2.0	2.0	7.0
	S1	3	3.0	3.0	10.0
	SMA/SMK	63	63.0	63.0	73.0
	SMP	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	10	10.0	10.0	11.0
	3.00	21	21.0	21.0	32.0
	4.00	42	42.0	42.0	74.0
	5.00	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	9.0	9.0	9.0
	3.00	20	20.0	20.0	29.0
	4.00	28	28.0	28.0	57.0
	5.00	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.0	8.0	8.0
	3.00	32	32.0	32.0	40.0
	4.00	26	26.0	26.0	66.0
	5.00	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.0	2.0	2.0
	2.00	8	8.0	8.0	10.0
	3.00	26	26.0	26.0	36.0
	4.00	40	40.0	40.0	76.0
	5.00	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	17	17.0	17.0	18.0
	3.00	21	21.0	21.0	39.0
	4.00	33	33.0	33.0	72.0
	5.00	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	14	14.0	14.0	15.0
	3.00	30	30.0	30.0	45.0
	4.00	35	35.0	35.0	80.0
	5.00	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	11	11.0	11.0	12.0
	3.00	24	24.0	24.0	36.0
	4.00	43	43.0	43.0	79.0
	5.00	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.0	4.0	4.0
	2.00	11	11.0	11.0	15.0
	3.00	22	22.0	22.0	37.0
	4.00	41	41.0	41.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	10.0	10.0	10.0
	3.00	32	32.0	32.0	42.0
	4.00	37	37.0	37.0	79.0
	5.00	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	15.0	15.0	15.0
	3.00	21	21.0	21.0	36.0
	4.00	27	27.0	27.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.0	6.0	6.0
	3.00	10	10.0	10.0	16.0
	4.00	26	26.0	26.0	42.0
	5.00	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	8	8.0	8.0	9.0
	3.00	15	15.0	15.0	24.0
	4.00	25	25.0	25.0	49.0
	5.00	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	5.0	5.0	7.0
	3.00	26	26.0	26.0	33.0
	4.00	37	37.0	37.0	70.0
	5.00	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	7	7.0	7.0	8.0
	3.00	27	27.0	27.0	35.0
	4.00	24	24.0	24.0	59.0
	5.00	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.0	2.0	2.0
	2.00	9	9.0	9.0	11.0
	3.00	24	24.0	24.0	35.0
	4.00	17	17.0	17.0	52.0
	5.00	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	9.0	9.0	9.0
	3.00	20	20.0	20.0	29.0
	4.00	32	32.0	32.0	61.0
	5.00	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	10.0	10.0	10.0
	3.00	20	20.0	20.0	30.0
	4.00	27	27.0	27.0	57.0
	5.00	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.0	2.0	2.0
	2.00	9	9.0	9.0	11.0
	3.00	14	14.0	14.0	25.0
	4.00	13	13.0	13.0	38.0
	5.00	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	14	14.0	14.0	15.0
	4.00	21	21.0	21.0	36.0
	5.00	64	64.0	64.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	3	3.0	3.0	4.0
	3.00	17	17.0	17.0	21.0
	4.00	34	34.0	34.0	55.0
	5.00	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.0	7.0	7.0
	3.00	19	19.0	19.0	26.0
	4.00	30	30.0	30.0	56.0
	5.00	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	11.0	11.0	11.0
	4.00	29	29.0	29.0	40.0
	5.00	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	11	11.0	11.0	12.0
	4.00	17	17.0	17.0	29.0
	5.00	71	71.0	71.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	13	13.0	13.0	14.0
	4.00	29	29.0	29.0	43.0
	5.00	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	19	19.0	19.0	21.0
	4.00	24	24.0	24.0	45.0
	5.00	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	15	15.0	15.0	18.0
	4.00	36	36.0	36.0	54.0
	5.00	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	15	15.0	15.0	17.0
	4.00	28	28.0	28.0	45.0
	5.00	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	10	10.0	10.0	12.0
	4.00	19	19.0	19.0	31.0
	5.00	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	14	14.0	14.0	17.0
	4.00	28	28.0	28.0	45.0
	5.00	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	12	12.0	12.0	15.0
	4.00	31	31.0	31.0	46.0
	5.00	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	14	14.0	14.0	18.0
	4.00	29	29.0	29.0	47.0
	5.00	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	15	15.0	15.0	17.0
	4.00	25	25.0	25.0	42.0
	5.00	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	21	21.0	21.0	23.0
	4.00	30	30.0	30.0	53.0
	5.00	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.0	5.0	5.0
	3.00	8	8.0	8.0	13.0
	4.00	19	19.0	19.0	32.0
	5.00	68	68.0	68.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Y17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	8	8.0	8.0	11.0
	4.00	17	17.0	17.0	28.0
	5.00	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

## Lampiran 3. Uji Validitas dan reliabilitas

**Correlations**

<b>Correlations</b>		<b>X1</b>
X1.1	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.2	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.3	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.4	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.5	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.6	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.7	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.8	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.9	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.10	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability X1****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10



## Correlations X2

### Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.2	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.3	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.4	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.5	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.6	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.7	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.8	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability X2

### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	100	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

## Correlations Y

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y2	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y3	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y4	Pearson Correlation	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y5	Pearson Correlation	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y6	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y7	Pearson Correlation	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y8	Pearson Correlation	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y9	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y10	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y11	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y12	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y13	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y14	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y15	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y16	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Y17	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability Y****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	17

## Lampiran 4. Asumsi Klasik

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.651	4.42112	1.825

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.927	1.079
	X2	.927	1.079

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.387	1.634		5.131	.000
	X1	-.063	.035	-.182	-1.803	.074
	X2	-.074	.041	-.181	-1.788	.077

a. Dependent Variable: AbsRes

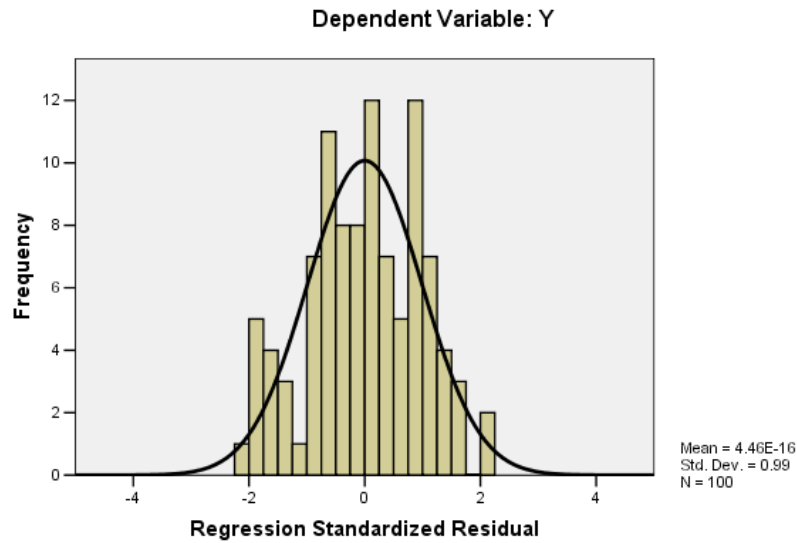
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37622989
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.046
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.800

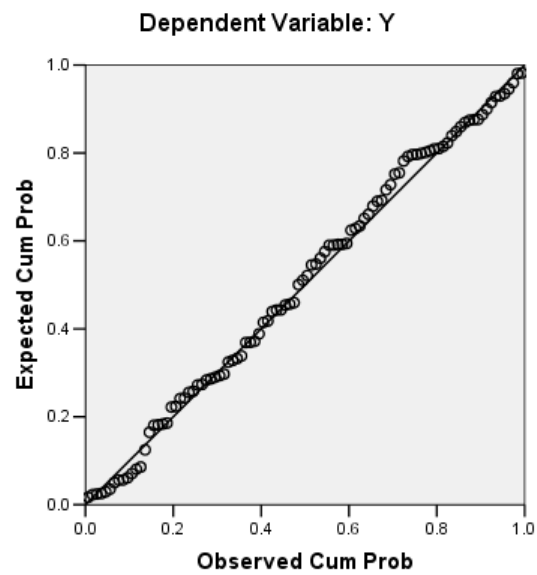
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

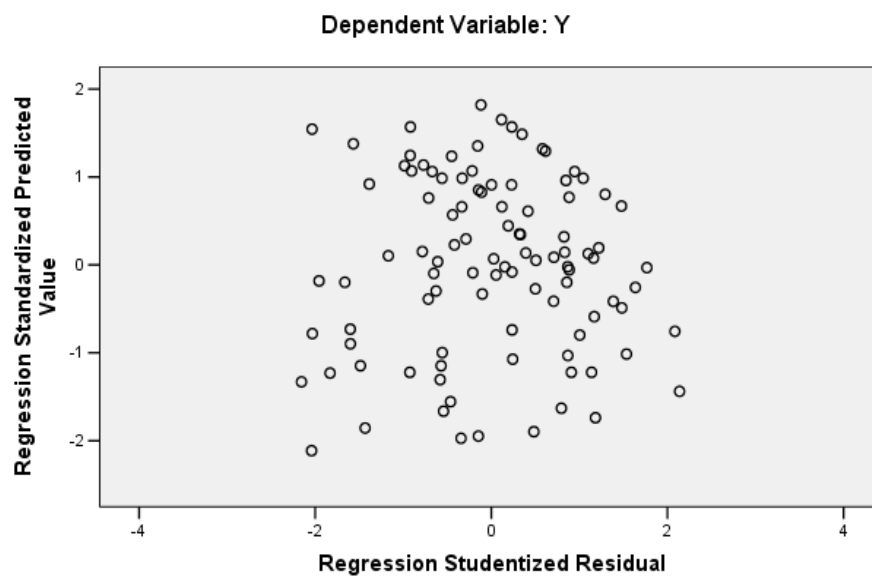
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot



## Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	74.4600	7.48658	100
X1	37.7100	7.15386	100
X2	32.6600	6.07399	100

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.628	.664
	X1	.628	1.000	.270
	X2	.664	.270	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.003
	X2	.000	.003	.
N	Y	100	100	100
	X1	100	100	100
	X2	100	100	100

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.651	4.42112	1.825

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3652.853	2	1826.426	93.441	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1895.987	97	19.546		
	Total	5548.840	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.890	3.001		11.292	.000
	X1	.506	.065	.484	7.849	.000
	X2	.658	.076	.533	8.654	.000

a. Dependent Variable: Y